

OPTIMASI PENGEMBANGAN DIRI DOSEN DALAM MENYIAPKAN SDM DI ERA MEA

Ari Muhardono

Fakultas Ekonomi Universitas Pekalongan

e-mail: arimuhardono@unikal.ac.id

Chalimah

Fakultas Ekonomi Universitas Pekalongan

e-mail: chalimah@unikal.ac.id

ABSTRACT

Along with the development of global market demands, higher education institutions must also continue to make creativity and innovation so that the quality of learning increases, so that the graduates produced have a high competitiveness. To realize the human resources that have competitiveness required the development of self-lecturers. Many factors can affect the self-development of lecturers. This study was conducted with the aim to analyze the influence of work ethic and commitment to self-development of lecturers at Pekalongan University (Unikal). In this study, the use of work ethic variables and commitment to analyze the influence of self-development. This research uses multiple regression analysis method. Data obtained from questionnaires that have been inputted online by students in academic information system (SIKAD) and assessment conducted by Institute of Unique Quality Assurance (LPMU). The results of this study indicate that work ethic variables and commitment variables together significantly influence the self-development of lecturers. Low learner self-development can be improved by encouraging work ethic variables and commitment variables.

Keyword : self-development, work ethic and commitment

PENDAHULUAN

Indonesia termasuk salah satu negara anggota Masyarakat Ekonomi Asean (selanjutnya disingkat MEA) atau dengan kata lain Indonesia termasuk salah satu dari negara dengan tingkat ekonomi yang besar di dunia. Agar bangsa Indonesia mampu mensejajarkan diri dengan negara-negara lain yang sudah lebih dahulu maju dan sejahtera, dirasa perlu adanya upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) sehingga dapat menjawab tantangan zaman.

Sebagai satuan pendidikan penyelenggara pendidikan tinggi, Universitas Pekalongan (Unikal) berkewajiban menyiapkan SDM yang berdaya saing. Untuk mewujudkan hal tersebut di atas peranan dosen sangat diperlukan untuk menghasilkan kualitas lulusan yang diperoleh melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu, oleh karenanya dosen mempunyai fungsi peran dan kedudukan yang sangat strategis.

Dosen sebagai pelaku dan pengembang akademisi sudah barang tentu harus memiliki etos kerja yang baik, komitmen yang memadai dan memiliki perilaku untuk selalu berpikir kreatif dalam menyesuaikan perubahan, sehingga dapat mewujudkan visi dan misi Unikal dengan baik. Peneliti mempunyai keyakinan bahwa para dosen di Unikal disadari atau tidak, sudah memiliki etos kerja yang baik, komitmen yang memadai dan memiliki perilaku kerja inovatif dalam menyesuaikan perubahan.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis meneliti tentang determinasi perilaku kerja inovatif dosen dalam menyiapkan mahasiswanya sebagai lulusan atau Sumberdaya manusia yang mampu bersaing di era MEA. Faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif dosen dibatasi pada faktor etos kerja dan komitmen dosen. Untuk merealisasikan perilaku kerja inovatif, dibutuhkan etos kerja dan komitmen dosen yang baik. Apalagi dalam lembaga pendidikan tinggi memerlukan perilaku kerja inovatif dosen yang

maksimal dari setiap dosen, karena produk yang dihasilkan adalah berupa lulusan. Oleh sebab itu dengan adanya dosen memiliki perilaku inovatif, Unik pasti dapat menciptakan ide-ide yang menghasilkan lulusan yang terbaik dan memiliki daya saing yang tinggi. Namun untuk menciptakan dan menghasilkan perilaku kerja inovatif, kembali lagi ke etos kerja dan komitmen tiap dosen tersebut.

Permasalahan penelitian yang diajukan adalah: Bagaimana peran etos kerja dan komitmen dosen dalam membangun perilaku kerja inovatif. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh etos kerja, dan komitmen dosen terhadap perilaku kerja inovatif. Dengan Perilaku kerja inovatif dosen, diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran sehingga Lulusan dapat memiliki daya saing

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Purba dan Pujiastuti (2009) mengemukakan bahwa perilaku inovatif menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju. Yuan dan Woodman (2010) menyatakan bahwa perilaku kerja yang inovatif adalah keinginan anggota organisasi untuk memperkenalkan, mengajukan serta mengaplikasikan ide-ide, produk, proses, serta prosedur baru ke dalam pekerjaannya, unit kerja atau bahkan organisasi tempat bekerja.

Farr dan Ford (1990) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai inisiasi dan pengenalan disengaja (dalam peran kerja, kelompok atau organisasi) dan ide yang berguna, proses, produk atau prosedur.

Kleysen dan Street (2001) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat dinyatakan bahwa perilaku kerja inovatif adalah perilaku individu atau anggota organisasi yang memperkenalkan ide-ide yang dibuatnya kepada sebuah kelompok atau organisasi tempat mereka bekerja.

Perilaku kerja inovatif dalam organisasi nirlaba akan dihubungkan ke inovasi sosial. Hal ini mengacu pada saat strategi, konsep, ide dan organisasi yang memenuhi kebutuhan sosial dari semua jenis, dari

kondisi kerja, pendidikan dan pendidikan untuk pengembangan masyarakat dan memperluas dan memperkuat masyarakat sipil. Konsep ini juga dikaitkan untuk kewirausahaan sosial yang merupakan karya seorang entrepreneur sosial yang mengakui masalah sosial dan menggunakan prinsip-prinsip kewirausahaan untuk mengatur, membuat, dan mengelola sebuah usaha untuk membuat perubahan sosial (Martin dan Osberg, 2007).

Mengikuti pendapat Kasali (2012), ada enam karakteristik menjadi entrepreneur sosial, yaitu: pertama, kesediaan untuk berkorban dan siap untuk bertindak. Pengorbanan yang tidak hanya berkaitan dengan kesejahteraan rakyat, tetapi juga terkait dengan kesediaan untuk memberikan waktu mereka, sumber daya, dan pikiran; kedua, kemauan untuk bekerja di daerah yang tidak terlihat oleh orang lain. Ketiga, mereka siap untuk bekerja secara maksimal seperti kebanyakan pengusaha. Keempat, mereka mengabaikan struktur yang telah didirikan. Ini berarti bahwa mereka bekerja secara independen dan mereka tidak ingin dibatasi oleh struktur yang ada yang kebanyakan orang percaya; kelima, kesediaan untuk membuat evaluasi diri dan keenam kesediaan untuk berbagi untuk keberhasilan. Satu entrepreneur sosial kontemporer yang terkenal adalah Muhammad Yunus, pendiri dan pengelola *Grameen Bank* yang dianugerahi Hadiah Nobel pada tahun 2006 untuk karyanya.

Etos kerja yang bermakna sebagai suatu sikap yang dimiliki oleh seseorang yang muncul atas kehendak sendiri dan kesadaran sendiri didasarkan pada suatu sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Roudhoh dan Habib, 2012). Melihat dari pengertian tersebut, tentunya kita memahami bahwa salah satu dasar yang memicu munculnya suatu etos kerja adalah nilai budaya. Artinya etos kerja ini dapat ditumbuhkan dari sebuah kebiasaan lingkungannya.

Menurut Toto Tasmara (2002) Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang dan meyakini dan memberikan makna serta mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal atau kerja yang optimal, sehingga hubungan antara kerja dirinya dengan orang lain dapat terjalin dengan baik. Dengan pengertian tersebut berarti etos bisa dianggap sebagai sifat dasar atau karakter seseorang, kepribadian yang terus menerus diekspresikan sebagai alat perjuangannya untuk memperoleh hasil maksimal, yang dicapai dengan perilaku kerja inovatif.

Peran etos kerja dalam mensukseskan karier seseorang ini sendiri akibat adanya hubungan yang

begitu erat antara etos kerja dengan orientasi masa depan, sikap menghargai waktu, sederhana dan hemat serta adanya persaingan yang sehat. Melihat hubungan-hubungan erat yang berkaitan tersebut, maka akhirnya bukan menjadi hal yang aneh jika etos kerja memiliki peran yang cukup penting dalam rangka menggapai kesuksesan. Sehingga untuk menggapai kesuksesan semua orang akan berusaha berperilaku kerja kreatif dan inovatif. Oleh karena itu diduga bahwa dengan etos kerja yang tinggi akan meningkatkan perilaku kerja inovatif seseorang.

H1: Etos kerja mempengaruhi perilaku kerja inovatif

Komitmen Organisasi adalah kesanggupan karyawan atau anggota organisasi untuk tetap memelihara sebuah nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara umum (Hasibuan, 2005).

Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga daya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya).

Richard M. Steers (Sri Kuntjoro, 2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi, dalam bentuk perilaku kerja inovatif, bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap

organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab, dengan demikian, ukuran komitmen seorang karyawan yang dalam hal kaitannya terhadap pelaksanaan tugasnya, yakni melaksanakan Tridarma Perguruan tinggi secara utuh.

Hasil penelitian Gordon (1999), dosen yang efektif ditemukan gejala umum dosen yang disukai oleh mahasiswanya adalah dosen yang mempunyai kepribadian positif.

Penelitian Ni Putu Ayu Yulianti, dkk (2013) dengan teknik regresi berganda, menyimpulkan bahwa terdapat determinasi yang signifikan antara kompetensi, komitmen, dan dukungan organisasi terhadap pengembangan profesi dosen. Sementara Dosen yang mendapat skor rendah atau kurang efektif menurut Rehani (2015), yaitu apabila dosen tidak menemukan tempat yang dapat digunakan untuk menyalurkan kecerdasan dan apresiasinya, atau memperoleh tempat yang dapat memberi sumbangan tinggi untuk hidupnya. Oleh karena itu diduga bahwa dengan komitmen yang tinggi akan meningkatkan perilaku kerja inovatif seseorang

H2: Komitmen dosen mempengaruhi perilaku kerja inovatif

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan tiga variabel yaitu variabel etos kerja, komitmen kerja dosen, dan perilaku kerja inovatif dosen. Selanjutnya menentukan instrumen berdasarkan variabel penelitian dan kemudian menentukan sampel.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data sekunder, yaitu dari Sistem Akademik (SIKAD) dan hasil Evaluasi yang dilakukan oleh Lembaga Penjaminan Mutu Unik (LPMU) tahun akademik 2015-2016. Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan alat analisis deskriptif dan kuantitatif. Teknik analisa yang dipergunakan untuk menganalisis data adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisa kemudian diinterpretasikan dan langkah terakhir disimpulkan serta diberikan saran.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen di Universitas Pekalongan yang berjumlah 153 orang. Namun dosen yang melaksanakan tugas Tridarma secara utuh dalam dua semester hanya berjumlah 93 orang sebagaimana tabel 1.

Jumlah mahasiswa yang mengisi kuesioner penilaian dosen semester Gasal tahun akademik 2015-2016 hanya 4.186 orang dari 5.651 mahasiswa yang aktif.

Tabel 1.

Komposisi Jumlah Dosen Tetap di Universitas Pekalongan Yang Melaksanakan Tugas Tridarma Secara Utuh, Tahun Akademik 2015-2016

Nomor	Program Studi	Jumlah Dosen	Responden
1	Manajemen	20	16
2	Akuntansi	17	6
3	Ilmu Hukum	19	12
4	Budidaya Perairan	8	6
5	Agroteknologi	7	5
6	Kesehatan Masyarakat	17	9
7	Keperawatan	17	7
8	Farmasi	8	6
9	Fisioterapi	6	5
10	Pendidikan Bahasa Inggris	9	4
11	Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia	10	5
12	Pendidikan Matematika	10	5
13	Batik	5	4
Jumlah Dosen Universitas Pekalongan		153	93

Sumber: LPMU, 2016

Indikator Perilaku kerja inovatif terdiri atas:

- 1) Materi yang disampaikan mudah dimengerti dan dipahami (Y1.1),
- 2) Memberi kesempatan kepada mahasiswa untuk bertanya (Y1.2),
- 3) Dapat menanggapi pertanyaan mahasiswa dengan baik (Y1.3), dan
- 4) Menggunakan model pembelajaran yang variatif dan tidak membosankan (Y1.4),

Indikator Etos kerja (X1) terdiri atas:

- Memberikan bahan ajar (X1.1),
- Bersungguh-sungguh dalam mengajar (X1.2), dan
- Menggunakan media pembelajaran yang tepat dan menarik (X1.3)

Sedangkan indikator Komitmen Kerja Dosen terdiri atas:

- 1) Kesungguhan dan Ketrampilan dosen dalam menyiapkan proses pembelajaran, yang meliputi penyusunan Rencana Pembelajaran, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, dan Bahan Ajar (X2.1),
- 2) Kemampuan dosen dalam pelaksanaan pembelajaran, yang meliputi mengisi jurnal mengajar dengan lengkap, durasi dan frekuensi mengajar sesuai dengan ketentuan (X2.2),

- 3) Kemampuan dosen dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran, yang meliputi penyusunan soal, komponen, dan format penilaian yang sesuai dengan ketentuan (X2.3),
- 4) Pelaksanaan Penelitian, yang meliputi (X2.4), dan Pelaksanaan Pengabdian kepada Masyarakat (X2.5).

Data yang telah terkumpul kemudian dilakukan skala pengukuran dan pemberian skor. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah modifikasi skala Likert, yaitu dari 1 sampai 5.

Analisis Data

Metode analisis menggunakan SPSS v.17 (*statistical product and service solution*) dengan analisis regresi berganda. Skala pengukuran dan alat analisis yang digunakan antara lain :

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2010). Sedangkan menurut Azwar (2010) suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurannya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Penelitian ini akan mengukur validitas butir soal dan validitas isi. Syarat untuk dianggap memenuhi

kriteria valid, apabila r hitung $> 0,30$. Sedangkan apabila r hitung $< 0,30$, maka kriteria tidak valid (Sugiyono, 2009). Rumus yang digunakan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{\{n \cdot (\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n \cdot (\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi item dengan total pertanyaan
 n = Jumlah responden
 X = Skor pertanyaan
 Y = Skor total sampel

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan dari suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Untuk menguji reliabilitas dari daftar pertanyaan digunakan teknik *Cronbach Alpha*. Dengan menggunakan rumus reliabilitas sebagai berikut : (Sugiyono, 2009).

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

dimana :

k = mean kuadrat antara subyek
 $\sum S_i^2$ = mean kuadrat kesalahan
 S_t^2 = varians total

Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

Jika $\alpha > 0,6$ maka data reliabel

Jika $\alpha < 0,6$ maka data tidak reliabel

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menunjukkan pengaruh antara satu variabel *dependen* dengan tiga atau lebih variabel *independen* yang dinyatakan dengan persamaan.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = Perilaku Kerja inovatif
 X_1 = Etos Kerja
 X_2 = Komitmen
 a = Konstanta
 b_1 , dan b_2 = koefisien

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t ini (Ghozali, 2011) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel

penjelas (*independen*) secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependen*. dapat digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini uji statistik t digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu.

Ho : Etos kerja, dan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Perilaku Kerja inovatif dosen

Ha : Etos kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Perilaku Kerja inovatif dosen

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah: Membandingkan p value dengan nilai α (derajat keyakinan)

Nilai p value dapat dilihat pada hasil output regresi pada kolom (sig.). Jika p value $< \alpha$ maka hipotesis alternatif (H_a) didukung (diterima) dan jika p value $> \alpha$ maka hipotesis alternatif (H_a) tidak terdukung (ditolak).

b. Uji F

Uji statistik F ini (Ghozali, 2011) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh dua variabel (*independen*) dalam menerangkan variasi variabel *dependen*. Dalam penelitian ini uji statistik F digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu :

Ho : Etos kerja, dan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap Perilaku Kerja inovatif dosen

Ha : Etos kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Perilaku Kerja inovatif dosen

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah: Membandingkan p value dengan nilai α (derajat keyakinan)

Nilai p value dapat dilihat pada hasil output regresi pada kolom (sig.). Jika p value $< \alpha$ maka hipotesis alternatif (H_a) didukung (diterima) dan jika p value $> \alpha$ maka hipotesis alternatif (H_a) tidak terdukung (ditolak)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran dosen Universitas Pekalongan dari penyebaran tingkat pendidikan dan jabatan fungsional akademik berdasarkan data pada tahun 2016 dapat dilihat dari diagram di bawah ini sebagai berikut:

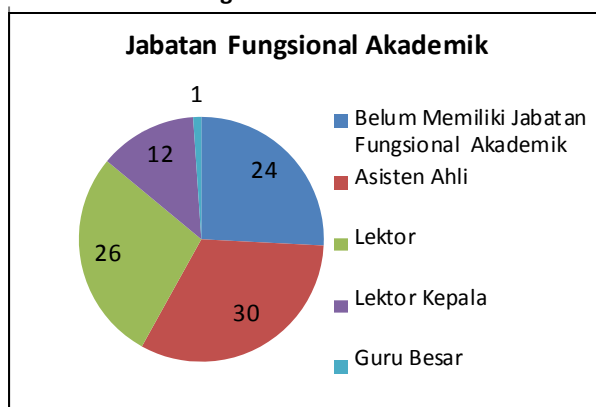
Sebanyak 6 orang dosen telah mencapai gelar doktor (S-3), dan 87 orang bergelar magister (S-2).

Diagram 1. Penyebaran Dosen dalam Tingkat Pendidikan



Sedangkan untuk jenjang jabatan fungsional, 30 orang asisten ahli (32,3%), 26 orang lektor (27,9%), dan 12 orang lektor kepala (12,9%), 1 orang guru besar (1,1%), dan lainnya sebanyak 24 orang belum memiliki jabatan fungsional akademik (25,8%).

Diagram 2. Penyebaran Dosen dalam Jabatan Fungsional Akademik



Dari data tersebut dapat digambarkan bahwa persoalan yang dihadapi oleh Unikal adalah terkait dengan proses penilaian akreditasi terhadap aspek kualitas dosen yang tercermin dalam kepangkatan yang harus dimiliki oleh seorang dosen. Makin tinggi kepangkatan jabatan fungsional dosen diasumsikan makin memiliki kualitas yang memadai terkait dengan fungsi Tri Darma Perguruan Tinggi yang telah dijalannya, demikian pula sebaliknya.

Pengurusan kenaikan pangkat atau jabatan fungsional seorang dosen akan sangat terkait dengan berbagai kegiatan yang dilakukan sejalan dengan Tridarma Perguruan Tinggi yang mencakup kegiatan pendidikan/pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara, didapatkan data bahwa dari ketiga Tridarma Perguruan Tinggi, darma penelitian dan darma pengabdian masyarakatlah yang tidak dilakukan oleh

pada umumnya dosen Unikal karena selama ini penugasannya terfokus pada darma pengajaran.

Sementara bila dikaitkan dengan fungsi seorang dosen, pada umumnya setiap dosen di Unikal sebenarnya memahami fungsi tugas yang seharusnya secara utuh dilakukan sesuai dengan Tridarma Perguruan Tinggi. Namun dengan penugasan pada darma pengajaran yang padat, di sisi lain menjadi salah satu pertimbangan mengapa dosen kurang memberikan perhatian secara sungguh-sungguh untuk melakukan kegiatan darma penelitian dan pengabdian masyarakat. Sehingga untuk kegiatan tersebut dosen tidak memiliki angka kredit yang memenuhi syarat dalam mengurus kenaikan pangkat. Selain pertimbangan tugas pengajaran yang padat, ada pula dosen yang merasa kurang memiliki minat untuk melakukan penelitian karena menganggap penelitian di bidangnya sulit dilakukan. Sebenarnya pihak universitas maupun fakultas telah menyediakan fasilitas-fasilitas untuk menunjang pengembangan diri bagi para dosen dalam melakukan kegiatan penelitian melalui berbagai sumber dana, baik yang bersifat internal maupun eksternal, namun tampaknya fasilitas tersebut belum digunakan secara maksimal.

Dampak lebih jauh dari kondisi di atas, pengurusan pangkat menjadi minim sehingga pangkat fungsional dosen di Unikal menjadi rendah, sekalipun pada umumnya memiliki masa kerja yang lama. Selain itu, ragam penelitian dosen guna pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidangnya pun jumlahnya menjadi sedikit.

Di sisi lain, dalam keadaan yang sama, ternyata masih ada beberapa dosen Unikal yang rajin mengajukan kenaikan pangkat, meskipun jumlahnya hanya sekitar 8 orang. Dosen-dosen tersebut dapat dikatakan telah melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi secara utuh sehingga dapat memenuhi Kum yang disyaratkan.

Dari hasil penelusuran lebih lanjut, hal yang memotivasi para dosen tersebut untuk melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi secara utuh dan mengurus kepangkatan, antara lain, karena memahami bahwa Tridarma Perguruan Tinggi merupakan tugas dosen yang harus dikerjakan. Dengan melakukan kegiatan Tridarma Perguruan Tinggi secara utuh, kesempatan untuk memperoleh jenjang karir sebagai dosen lebih terbuka. Keterbatasan waktu ataupun fasilitas yang disediakan tidak dapat dianggap sebagai alasan yang menghambat kegiatan tersebut karena pada dasarnya tugas seorang dosen adalah menjalankan Tridarma Perguruan Tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak dekanat, didapat data bahwa fakultas dan universitas sudah beberapa kali mencoba mengikutsertakan beberapa dosen untuk melakukan penelitian, akan tetapi banyak dosen yang menolak, sehingga yang berpartisipasi dalam kegiatan tersebut hanyalah beberapa dosen saja.

Bila dikaitkan dengan konsep makna seseorang bekerja, maka pada hakikatnya, bekerja dapat dipandang dari berbagai perspektif, antara lain: sebagai sarana pemenuhan kebutuhan, sarana menjalankan ibadah, cara manusia mengaktualisasikan dirinya, dan sebagai keyakinan yang dianutnya. Semua pandangan itu dapat menjadi dorongan untuk melahirkan karya yang bermutu dalam pencapaian tujuan organisasi dan individu.

Pandangan tersebut dapat diaktualisasikan dengan sangat beragam, diantaranya dalam bentuk dedikasi/loyalitas, tanggung jawab, kerjasama, kedisiplinan, kejujuran, ketekunan, semangat, mutu kerja, dan integritas kepribadian. Semua bentuk aktualisasi tersebut sebenarnya bermakna komitmen. Komitmen digambarkan sebagai sejauh mana tingkat ikatan pegawai/ karyawan pada objek komitmennya yang dicirikan dengan keterlibatannya dan keputusannya untuk tetap tinggal.

Hasil pengujian validitas dan realibilitas menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dari variabel perilaku kerja inovatif, etos kerja, dan komitmen dosen adalah valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

Analisis Pengaruh Etos kerja dan Komitmen terhadap perilaku kerja inovatif

Berdasarkan perhitungan dengan SPSS 2,0, maka persamaan regresi pada tabel 2

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang diperoleh yaitu :

$$Y = -1.879 + 1.435 X_1 + 0.22 X_2 + e$$

Berikut ini merupakan hasil analisis dari hasil output di

atas yaitu sebagai berikut :

- Angka R square adalah 0,8569 berarti perilaku kerja inovatif dosen dapat di pengaruhi oleh etos kerja dan komitmen sebesar 85,69% dan sisanya sebesar 4,31% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini.
- Variable etos kerja, komitmen dan perilaku kerja inovatif harus di lakukan pengujian signifikan hubungan antara kedua variable tersebut dengan melihat pada tabel 3 Anova.

Hipotesis :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan perilaku komitmen terhadap perilaku kerja inovatif dosen Unikol

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan komitmen terhadap perilaku kerja inovatif dosen

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika $Sig > 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan komitmen terhadap perilaku kerja inovatif dosen.
- Jika $Sig < 0,05$, maka Ha ditolak dan Ho diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Etos kerja dan komitmen terhadap perilaku kerja inovatif dosen

Hasil :

$Sig = 0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan komitmen terhadap perilaku kerja inovatif dosen

Tabel 2. Koefisien Regresi

Table 1. Regression Statistics							
Model		Unstandardized		Standardized		t	Sig.
		Coefficients		Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.879	.662			-2.837	.006
	EK	1.435	.046	.953		31.320	.000
	KK	.022	.020	.034		1.118	.267

a. Dependent Variable: PKI

Sumber: Hasil Pengolahan data dengan SPSS 2,0

Tabel 3. ANOVA

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,846	2	12,923	13,409	,000 ^b
	Residual	30,840	32	,964		
	Total	56,686	34			

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja inovatif

b. Predictors: (Constant), etos kerja, komitmen

Sumber: Hasil Pengolahan data dengan SPSS 2,0

SIMPULAN

1. Variabel etos kerja dan komitmen dosen Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dosen. Secara parsial variabel etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dosen, namun komitmen dosen berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dosen.
2. Komitmen kerja merupakan keadaan psikologis (yang terdiri dari *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*) yang difokuskan pada bagaimana ketiga komponen komitmen (*affective*, *continuance* dan *normative*) mempengaruhi perilaku dosen dalam kaitannya terhadap pelaksanaan tugasnya, yakni melaksanakan Tridarma Perguruan tinggi secara utuh.
3. Rendahnya kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat disebabkan karena secara umum dosen Universitas Pekalongan hampir sebagian besar justru memiliki komitmen dengan profil ideal pada kegiatan pengajaran.
4. Masih ada beberapa dosen yang memiliki komitmen rendah pada komponen kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat

SARAN

1. Memberikan *treatment* dalam hal manajemen tugas yang lebih proporsional agar dosen memiliki waktu untuk melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat.
2. Membangun situasi dan suasana yang mengarahkan terbentuknya minat yang tinggi bagi

para dosen terhadap kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat.

3. Memberikan kesempatan bagi peneliti lain untuk mengkaji lebih mendalam faktor-faktor pembentuk komitmen afektif yang tinggi bagi seseorang terhadap pekerjaannya.
4. Perlu diteliti variabel lain yang masih erat kaitannya dengan perilaku kerja inovatif dosen

DAFTAR PUSTAKA

- Farr, J., & Ford, C. (1990). Individual innovation. In West, M. & Farr, J. (Ed.), *Innovation and creativity at work: Psychological and Organizational Strategies* :63-80. Wiley: Chichester
- Kasali Renald (2012), *Cracking Entrepreneurs*, Penerbit PT, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kleysen, R.F., and Street, C.T., (2001). Towards a Multi-dimensional Measure of Individual Innovative Behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2 (3): 284-296
- Martin, R. L. & Osberg, S., (2007). Social Entrepreneurship: The Case for Definition, *Stanford Social Innovation Review*, Spring 2007
- Purba. J. M. & Pujiastuti. S. E. (2009). *Dilema etik & pengambilan keputusan etis*. Jakarta. EGC
- Roudhoh dan Habib Muhammad (2012). Pengaruh Sertifikasi Dosen dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Dosen, *Media Akademik*, Volume 27 Nomor 2, April 2012: 167-182
- Toto Tasmara (2002). *Membangun Etos Kerja Islami*, Jakarta, Gema Insani Press
- Yuan, Feirong; Woodman, Richard W. (2010). Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations. *Academy of Management Journal* 53(2) :. 323-342